



**RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO 2018  
(ANO-BASE 2018)**

UNIDADE REITORIA  
SEGMENTO SERVIDORES DA UNIDADE

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>3</b>
<b>1.1</b>	<b>CONTEXTUALIZAÇÃO DO IFFAR</b> .....	<b>3</b>
<b>1.2</b>	<b>METODOLOGIA</b> .....	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>RESULTADOS DA PESQUISA</b> .....	<b>5</b>
<b>2.1</b>	<b>SEGMENTO SERVIDORES DA UNIDADE REITORIA</b> .....	<b>6</b>
2.1.1	Eixo 1 – Planejamento e avaliação institucional .....	6
2.1.2	Eixo 2 – Desenvolvimento institucional.....	8
2.1.3	Eixo 3 – Políticas acadêmicas.....	12
2.1.4	Eixo 4 – Políticas de gestão .....	19
2.1.5	Eixo 5 – Infraestrutura física.....	27
<b>3</b>	<b>DIAGNÓSTICO DAS COLABORAÇÕES ESPONTÂNEAS</b> .....	<b>29</b>
<b>4</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>31</b>
<b>5</b>	<b>ANEXO – PLANO DE AÇÕES</b> .....	<b>1</b>

# 1 INTRODUÇÃO

## 1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO IFFAR

A Reitoria do Instituto Federal Farroupilha (IFFar) participa pela terceira vez no processo de autoavaliação institucional organizado pela Comissão Própria de Avaliação (CPA). A primeira participação ocorreu ao final do ano de 2016 e a segunda em junho de 2017. O atual processo, terceiro na unidade administrativa, ocorreu no mês de junho do ano 2018. Na primeira edição, a participação da Reitoria foi representada pelos servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAE) e a partir do segundo processo foram incluídos os servidores docentes com o objetivo de propiciar a participação de todos servidores que atuam na unidade de Santa Maria-RS.

A sede administrativa do IF Farroupilha é composta por cinco Pró-Reitorias: de Administração; Desenvolvimento Institucional; Ensino; Extensão; e Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação.

À Pró-Reitoria de Ensino (PROEN) compete planejar, desenvolver, controlar e avaliar a execução das políticas de ensino homologadas pelo Conselho Superior (CONSUP) e promover ações que garantam a articulação entre o ensino, a pesquisa e a extensão.

À Pró-Reitoria de Pesquisa, Pós-graduação e Inovação (PRPPGI) compete propor, planejar, desenvolver, articular, controlar e avaliar a execução das políticas de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação homologadas pelo CONSUP e, a partir de orientações do(a) reitor(a), coordenar os processos de edição de publicações técnico-científicas e promover ações que garantam a articulação entre o ensino, a pesquisa e a extensão.

À Pró-Reitoria de Extensão (PROEX) compete planejar, desenvolver, controlar e avaliar as políticas de extensão, de integração e de intercâmbio da instituição com o setor produtivo e a sociedade em geral, homologadas pelo CONSUP, bem como promover ações que garantam a articulação entre o ensino, a pesquisa e a extensão.

À Pró-Reitoria de Administração (PROAD) compete planejar, desenvolver, controlar e avaliar a administração orçamentária, financeira do IFFar, executar o planejamento nos níveis tático e operacional, elaborar os projetos de infraestrutura, executar as licitações, executar os contratos e realizar outras atividades delegadas pelo(a) reitor(a).

À Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional (PRDI) compete promover a integração entre a reitoria e os *campi* e o desenvolvimento dos servidores, coordenar os processos de planejamento estratégico e a avaliação institucional; de sistematização de dados, informações e de procedimentos institucionais, disponibilizando-os na forma de conhecimento estratégico, planejar e coordenar as atividades relacionadas à gestão de pessoas, à tecnologia da informação, bem como outras atividades delegadas pelo Reitor(a).

A Resolução 087/2017 aprova as alterações do Regulamento da Comissão Própria de Avaliação (CPA) do IFFar. O documento em questão apresenta constituição, o funcionamento e as competências da CPA previstas no Art. 11 da Lei nº 10.861, de 14 de abril de 2004 e regulamentada pela Portaria Ministerial nº 2051, de 09 de julho de 2004.

Segundo o Art. 8º do regulamento da CPA, a comissão tem a seguinte composição: três representantes da Reitoria, cinco representantes do corpo docente do quadro efetivo, cinco representantes do corpo técnico-administrativo em educação do quadro efetivo, três representantes discentes, dois representantes da sociedade civil e dois membros natos: pesquisador(a) institucional e coordenador(a) de avaliação institucional. Desde 2018, a CPA atua com a configuração de presidente e vice-presidente. As duas categorias são exercidas por membros escolhidos entre os componentes da comissão, lotados nas unidades de ensino do IFFar, representados, em 2018, pela servidora Renira Carla Soares (presidente – segmento docente – *Campus Santo Augusto*) e pelo servidor Francisco Giraldi (vice-presidente – segmento TAE – *Campus Jaguari*).

## **1.2 METODOLOGIA**

A autoavaliação foi realizada na unidade Reitoria com todos os servidores que atuam na unidade (TAEs e docentes, lotados e em exercício) e adotou uma metodologia participativa, buscando trazer para o âmbito das discussões as opiniões de forma aberta e cooperativa na qual os sujeitos envolvidos expressaram suas opiniões com relação aos cinco eixos que contemplam as dez dimensões dispostas no art. 3º da Lei 10.861/2004, o qual institui o Sistema Nacional de Avaliação do Ensino Superior – SINAES.

Os instrumentos são questionários específicos para cada segmento de acordo com as dez dimensões estipuladas pelo SINAES e abre espaço para sugestões e avaliações espontâneas. Na Reitoria, optou-se por aplicar um único questionário unificando os participantes como categoria de servidores Reitoria, pois docente e TAEs dedicam-se às atividades administrativas de forma equivalente.

Considerando as alterações quanto à redação das perguntas (edição, adição ou exclusão), a Coordenação Geral de Tecnologia da Informação prestava suporte à CPA em relação ao sistema até 2016. Com a criação da Coordenação de Avaliação Institucional (CAIN) em setembro de 2016, esta coordenação assumiu e passou a auxiliar a comissão tanto nas questões de planejamento e organização, quanto na operacionalização e comunicação.

Os resultados foram obtidos a partir do questionário, o qual foi respondido pela plataforma Lime Survey pelos servidores participantes. Após a coleta de dados, foi realizada a tabulação dos dados e, na sequência, a análise estatística que permitiu a descrição e a avaliação das generalizações obtidas a partir desses dados.

As etapas do processo de autoavaliação na unidade Reitoria foram encaminhadas pelos servidores Adriana Correia dos Santos, Leandro Felipe Aguiar Freitas, Luís Carlos Dick, membros da CPA, conforme cronograma definido pelos membros da CPA institucional em consenso com a Coordenação de Avaliação Institucional.

A etapa de sensibilização ocorreu em todos os *campi* e na Reitoria por divulgação no sítio institucional, por e-mail dos servidores e cartazes afixados nos prédios. Após as etapas de revisão e formatação do questionário pela CPA juntamente com a CAIN, foi realizada a atualização do sistema (CAIN), o pré-teste do instrumento (CPA e CAIN), a geração e distribuição de senhas (CPA e CAIN) para os servidores, juntamente com o endereço eletrônico para o acesso ao questionário em todas as unidades da instituição. A aplicação da pesquisa ocorreu no período de 19/06/2018 a 30/07/2018.

Em 2017, CAIN e CPA conseguiram realizar o Seminário de Avaliação e Encontro de Núcleos com data concomitante à aplicação da Autoavaliação, reforçando, com isso, a etapa de sensibilização. Em 2018, isso não ocorreu porque os eventos foram em data posterior à pesquisa, mas a programação do seminário e do encontro auxiliaram nas etapas de análise de resultados e construção dos relatórios. Em 2019, as datas serão novamente concomitantes.

Desde 2018, os próprios núcleos possuem acesso ao sistema e realizam a extração dos dados para análise. Depois do período de extração, leitura e análise, os membros da CPA da unidade Reitoria apresentaram aos gestores (reitora e pró-reitores) as potencialidades e as fragilidades identificadas na leitura dos resultados da Autoavaliação 2018. A partir disso, os gestores elaboraram o plano de ações, o qual foi revisado posteriormente pelos membros da CPA com a inserção de sugestões. O plano retornou aos gestores para aprovação, e a partir desse processo desenvolveu-se o plano de ações constante neste relatório.

## **2 RESULTADOS DA PESQUISA**

Os dados desta pesquisa foram obtidos a partir das respostas dos 69 servidores que responderam voluntariamente ao questionário utilizado como instrumento do presente processo de autoavaliação institucional. Estavam aptos à participação na autoavaliação 131 servidores, sendo 36 docentes e 95 TAEs em exercício na unidade Reitoria.

## 2.1 SEGMENTO SERVIDORES DA UNIDADE REITORIA

### 2.1.1 Eixo 1 – Planejamento e avaliação institucional

#### 2.1.1.1 Dimensão VIII – Planejamento e avaliação

A dimensão VIII abrange planejamento e avaliação acerca da avaliação institucional. Conforme o tema, foi perguntado aos servidores sobre o conhecimento dos resultados das avaliações institucionais anteriores e como avaliam a atuação da CPA. Grande parte (72%) dos servidores responderam que buscaram conhecer os resultados dos anos anteriores, sendo que houve expressivo aumento de interesse dos servidores em relação à resposta obtida em 2017, quando 56% apenas respondeu positivamente. Com esses números, percebe-se um interesse crescente nos resultados da avaliação institucional ainda recente na unidade administrativa.

Tabela 1 – Você procurou saber dos resultados da Autoavaliação de anos anteriores (relatório da CPA)?

	2016	2017	2018
Sim	35.29%	55.68%	72.46%
Não	64.71%	44.32%	27.54%

Sobre a divulgação dos resultados anteriores, foi considerada satisfatória ou parcialmente satisfatória pela maior parcela (81%) dos respondentes. Os resultados da questão colaboram com a tese de fortalecimento do processo de autoavaliação, o qual ocorre em seu terceiro ano na Reitoria.

Tabela 2 – Os resultados das pesquisas de Autoavaliação dos anos anteriores foram divulgados de forma satisfatória?

	2016	2017	2018
Sim	20.59%	36.36%	56.52%
Parcialmente	Opção indisponível	43.18%	24.64%
Não	29.41%	3.41%	1.45%
Desconheço	50.00%	17.05%	17.39%

Quando os servidores opinam sobre a influência dos resultados da autoavaliação nas ações da gestão, a percepção é a de que a gestão considera, mesmo que parcialmente, os resultados obtidos, sendo que respostas negativas ou de desconhecimento diminuíram em relação às edições anteriores.

Tabela 3 – Você observa que as ações da gestão levam em consideração os apontamentos do relatório de Autoavaliação?

	2016	2017	2018
Sim	11,76%	53,41%	20,29%
Parcialmente	Opção indisponível	Opção indisponível	59,42%
Não	23,53%	20,45%	10,14%
Desconheço	64,71%	26,14%	10,14%

Sobre a CPA da reitoria, os servidores avaliaram positivamente a atuação da comissão, destacando-se avaliações como boa e excelente (86%). Essa percepção crescente evidencia que a divulgação e os esforços da comissão no intuito de criar a cultura de autoavaliação na sede administrativa da instituição estão gerando uma percepção positiva pelos demais servidores.

Tabela 4 – Como você avalia a atuação da CPA na Reitoria

	2016	2017	2018
Excelente	5,88%	19,32%	37,68%
Boa	52,94%	61,36%	48,28%
Razoável	36,29%	18,18%	13,04%
Ruim	5,88%	1,14%	0%
Péssimo	0%	0%	0%

## 2.1.2 Eixo 2 – Desenvolvimento institucional

### 2.1.2.1 Dimensão I – Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional

O Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia Farroupilha tem por missão promover a educação profissional, científica e tecnológica, pública, por meio do ensino, pesquisa e extensão, com foco na formação integral do cidadão e no desenvolvimento sustentável. Nesse sentido, os servidores opinaram sobre como percebem essa busca por meio do ensino, da pesquisa, da extensão e da inovação tecnológica do IFFar.

Na Tabela 5, observa-se as respostas obtidas a partir da percepção dos servidores quanto às perspectivas descritas no cumprimento da missão. A partir dos dados, percebe-se que as atividades de ensino são facilmente identificadas para o cumprimento da missão institucional de promover a educação, enquanto as atividades de pesquisa, extensão e inovação tecnológica são menos evidentes. Como hipótese, pode-se considerar que essas atividades talvez não tenham amplo conhecimento dos servidores, ao mesmo tempo, que nem sempre são identificadas por sua natureza. Tais resultados podem contribuir no sentido de se repensar a apresentação e articulação das ações de pesquisa, extensão e inovação na unidade administrativa, para que sejam melhor compreendidas e contextualizadas ao cotidiano dos servidores que atuam nessa unidade.

Tabela 5 – Em que medida Ensino, Pesquisa, Extensão e Inovação Tecnológica contribuem para o cumprimento da missão do Instituto Federal Farroupilha? Missão: “Promover a educação profissional, científica e tecnológica, pública, por meio do ensino, pesquisa e extensão, com foco na formação integral do cidadão e no desenvolvimento sustentável.”

	ENSINO			PESQUISA			EXTENSÃO			INOVAÇÃO		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Muito	58,82%	76,14%	84,06%	35,29%	42,05%	44,93%	29,41%	37,50%	39,13%	35,29%	30,68%	34,78%
Bastante	38,24%	-	-	11,76%	-	-	8,82%	-	-	8,82%	-	-
Médio	2,94%	15,91%	11,59%	41,16%	43,18%	37,68%	41,18%	47,73%	34,78%	23,53%	36,36%	28,99%
Pouco	0%	1,14%	1,45%	8,82%	5,68%	4,35%	17,65%	5,68%	14,49%	20,59%	17,05%	17,39%
Muito pouco	0%	-	-	2,94%	-	-	2,94%	-	-	11,78%	-	-
Desconheço	-	6,82%	2,90%	-	9,09%	13,04%	-	9,09%	11,59%	-	15,91%	18,84%

Quanto ao Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), os participantes responderam o quanto conhecem o documento que orienta as ações da instituição definindo sua missão, visão e seus valores, além de estabelecer as metas a serem alcançadas. Diante da relevância do documento, as respostas contidas na Tabela 6 expõem que cerca de 67% dos respondentes afirmam conhecer, sendo destaque que na avaliação 2018, pela primeira vez, não houve resposta afirmando desconhecimento. Uma hipótese para isso é que a atual avaliação foi

realizada durante o processo de escrita de próximo PDI (2019-2026), atividade que envolve servidores de todas as unidades do IFFar.

Tabela 6 – Você conhece o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI)?

	2016	2017	2018
Sim	82,35%	55,68%	66,67%
Parcialmente	Não consta	36,36%	33,33%
Não	17,65%	7,95%	0%

### 2.1.2.2 Dimensão III – Responsabilidade social da instituição

Como instituição pública que promove educação, o IFFar busca contribuir com a sociedade na qual está inserido promovendo desenvolvimento social e econômico. Nesse sentido, os servidores responderam sobre o quanto percebem essa contribuição à sociedade por meio dos cursos ofertados à população. As respostas obtidas evidenciam a contribuição ao desenvolvimento regional pela instituição do ponto de vista dos servidores, ao passo que 97% verifica essa relação de forma direta ou parcial.

Tabela 7 – Você acredita que os cursos oferecidos pela instituição contribuem para o desenvolvimento social e econômico da sua região?

	2016	2017	2018
Sim	58,82%	55,68%	59,42%
Parcialmente	38,24%	37,50%	37,68%
Não	2,94%	3,41%	2,90%
Desconheço os cursos ofertados	0%	3,41%	0%

Continuando o tema de responsabilidade social, foi avaliado o quanto os servidores acreditam que o IFFar desenvolve em termos de ações que promovam a preservação ambiental. A resposta da maior parcela de servidores mostra o desconhecimento desse tipo de ações pela instituição, o que possibilita a se repensar as ações institucionais na perspectiva da sustentabilidade.

Tabela 8 – Você acredita que a instituição desenvolve ações que estimulem a preservação do meio-ambiente?

	2016	2017	2018
Sim	38,24%	35,23%	46,38%
Parcialmente	–	34,09%	–
Não	26,47%	30,68%	53,62%
Desconheço	35,29%	–	–

\* Algumas questões tiveram alteração nas opções de resposta entre as edições. Assim, o caracter “–” identifica que a opção não esteve disponível no questionário do ano referido.

A responsabilidade social do IFFar perpassa diversos eixos, sendo a inclusão e o respeito às diferenças um aspecto relevante em suas ações. Diante da premissa, anualmente é avaliado o nível de percepção do respeito às diferenças na instituição sob os aspectos de gênero, etnia, religião, política e de condição social. Como parte dessa responsabilidade com a construção de valores de inclusão e respeito às diferenças, a CPA atualizou seu questionário na edição atual para corrigir o termo “sexual” para a expressão “diferenças de gênero” a partir da sugestão de servidores que trabalham com a temática.

Partindo à análise das respostas obtidas, visualiza-se com satisfação números crescentes de reconhecimento do IFFar pelos seus servidores como uma instituição que colabora com a inclusão a partir de suas atitudes de respeito às diferenças, conforme a Tabela 9.

Tabela 9 – A Instituição tem atitude ética e de respeito com relação à(s) diferenças:

Ano	DE GÊNERO			ÉTNICAS			RELIGIOSAS		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Sim	79,41%	86,36%	88,41%	82,35%	82,95%	89,86%	64,71%	76,14%	79,71%
Não	0%	3,41%	2,90%	2,94%	2,27%	2,90%	0%	1,14%	2,90%
Desconheço	20,59%	10,23%	8,70%	14,71%	14,77%	7,25%	35,29%	22,73%	17,39%

\*Em 2018 foi substituído o termo “sexual” por “de gênero”.

Tabela 10 – Continuação....

	POLÍTICAS			CONDIÇÃO SOCIAL		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Sim	64,71%	72,73%	71,01%	91,18%	84,09%	86,96%
Não	14,71%	5,18%	17,39%	2,94%	1,14%	2,90%
Desconheço	20,59%	21,59%	11,59%	5,88%	14,77%	10,14%

Em relação à responsabilidade social, os servidores avaliam também a preocupação do IFFar em suas ações para preparar os estudantes para o exercício da cidadania. Sobre esse tema, os servidores (95%) concordam que a preocupação existe, conforme a Tabela 10.

Sendo este um tema complexo, a questão contou com um campo de texto para que os participantes expressassem suas considerações, se assim desejassem. Os comentários obtidos estão reproduzidos na sequência e permitem algumas interpretações. Entende-se como destaque dois pontos: os servidores da unidade administrativa não se sentem confiantes para opinar sobre o tema, por considerarem estar distantes dos alunos; e há opiniões divergentes quanto ao entendimento e à avaliação das ações institucionais.

Assim, percebe-se que o tema apresenta distintas interpretações, o que colabora para uma avaliação imprecisa nessa perspectiva da cidadania, somando-se o distanciamento dos servidores da reitoria com a realidade vivenciada pelos estudantes nos *campi*.

#### COMENTÁRIOS

---

- *Por estar lotada na Reitoria, não tenho contato com os alunos, bem como as políticas desenvolvidas para este fim.*
  - *Incentivo dado aos estudantes a participarem, como eleitores e candidatos, dos pleitos realizados pela Instituição.*
  - *Como atuo na reitoria não tenho pleno conhecimento da preparação dos estudantes*
  - *São ações mais isoladas, personalizadas, eu diria. Em geral, o principal critério para a definição de ações ainda é materialista.*
  - *A escolha para criação de cursos, por exemplo, têm demonstrado que não há certa preocupação com o exercício da cidadania da sociedade em geral, público-alvo do IFs, visto que muitos cursos são criados considerando as formações específicas dos docentes.*
  - *Faltam cursos de Licenciatura, por exemplo.*
  - *Sim quando abrange educação ambiental, gênero. PPIs, PPSs, estágios. Iniciação científica.*
  - *Esse ponto precisa ser aprimorado.*
  - *Considerando que sou lotada no ambiente administrativo da Reitoria não vislumbro atividades relacionadas a alunos.*
  - *Acho algumas atitudes da gestão atual tendenciosas.*
- 

Tabela 11 – Você percebe, no ambiente de trabalho e nas atividades/ações desenvolvidas em seu Campus/unidade, a preocupação de preparar o estudante para o exercício da cidadania?

	2016	2017	2018
Sim	52,82%	60,23%	56,52%
Parcialmente	32,35%	31,82%	39,13%
Não	8,82%	7,95%	4,35%

## 2.1.3 Eixo 3 – Políticas acadêmicas

### 2.1.3.1 Dimensão II – Políticas para ensino, pesquisa e extensão

A partir do eixo políticas acadêmicas, os servidores avaliaram as políticas para ensino, pesquisa e extensão. Primeiramente, questionou-se o conhecimento dos servidores quanto às atividades de pesquisa, de ensino e de extensão promovidas pelo IFFar. Obteve-se como resposta para esta questão estatísticas que evidenciam o conhecimento amplo das atividades de ensino pelos servidores, sendo que 97% conhecem, mesmo que parcialmente. Quanto às atividades de pesquisa e de extensão, apesar dos servidores afirmarem ter conhecimento, é expressado um conhecimento parcial de tais atividades no questionário 2018, algo que se evidenciou a partir do questionário 2017. Cabe mencionar ainda que o percentual de participantes que informaram desconhecimento de atividades de extensão dobrou no levantamento atual em comparação ao anterior, o que permite inferir algumas hipóteses, tais como: menor divulgação, identificação das atividades institucionais nessa área de atuação, redução do número de atividades, por exemplo.

Tabela 12 – Você tem conhecimento das atividades de Ensino, Pesquisa e Extensão promovidas pela Instituição (seminários, eventos acadêmicos, campanhas)?

	ENSINO			PESQUISA			EXTENSÃO		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Sim	*	62,50%	52,17%	*	48,86%	36,23%	*	46,59%	28,99%
Parcialmente	*	35,23%	44,93%	*	43,18%	59,42%	*	46,59%	57,97%
Não	*	2,27%	2,90%	*	7,95%	4,35%	*	6,82%	13,04%

\* Em 2016 não havia este questionamento desta maneira (subdividida).

Em continuidade ao tema políticas acadêmicas, os servidores informaram os meios de comunicação pelos quais obtiveram o acesso às atividades institucionais. Os resultados confirmam a tendência observada nas pesquisas anteriores quanto à efetividade do sítio e do e-mail institucional como ferramentas efetivas de comunicação com os servidores.

Tabela 13 – Como você teve acesso à divulgação das atividades de Ensino, Pesquisa e Extensão promovidas pela instituição?

MEIO UTILIZADO	% DE UTILIZAÇÃO		
	2016	2017	2018
Sítio Institucional	88,24%	75,0%	79,71%
E-mail Institucional	94,12%	82,95%	84,06%
Material de divulgação da Pró-Reitoria proponente da atividade	41,18%	36,36%	21,74%
Participação em reuniões com chefia imediata	35,29%	28,41%	20,29%
Acompanhamento de reuniões de Colegiados e Conselho Superior	35,29%	21,59%	21,74%
Não tive acesso à divulgação sobre atividades de Ensino, Pesquisa e Extensão promovidas pelo IFFar.	-	-	1,45%
Outros	29,41%	3,41%	7,25%

\*Em 2016, as perguntas estavam separadas e foram agrupadas em 2017. Desta forma, o percentual expresso em 2016 se refere às respostas “sim” assinaladas à pergunta: “Por quais os meios você teve acesso?” para cada um dos meios de comunicação.

Sobre o aspecto da comunicação institucional, os servidores puderam avaliar o nível de eficiência dos principais meios de comunicação utilizados na reitoria com os servidores. Salienta-se que a questão passou por reformulação no questionário atual, porém mesmo assim identifica-se que a ferramenta e-mail lidera quanto à eficiência, seguida pelo sítio institucional e pelo material digital. O material impresso é considerado menos eficiente, mas é necessário comentar que um dos fatores para esse resultado é a redução de material impresso ao longo dos últimos três anos. Assim, o foco na comunicação com os servidores da instituição é por meio digital, visto que não gera custos de impressão e é uma escolha alinhada com os valores de sustentabilidade da instituição.

Tabela 14 – Avalie os itens a seguir quanto à EFICIÊNCIA na comunicação

	Sítio		E-mail Institucional		Material Impresso		Material Digital	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Excelente(s)	-	10,14%	-	17,39%	-	5,80%	-	17,39%
Bom(ns) / Boa(as)	-	46,38%	-	60,87%	-	33,33%	-	43,48%
Sim	21,59%	-	53,41%	-	20,45%	-	32,95%	-
Razoável(eis) / Parcialmente	52,27%	27,54%	37,50%	14,49%	59,09%	40,58%	53,41%	30,43%
Ruim(ns)	-	13,04%	-	1,45%	-	11,59%	-	1,45%
Péssima(os)	-	2,90%	-	5,80%	-	1,45%	-	2,90%
Não	25,00%	-	7,95%	-	12,50%	-	6,82%	-
Desconheço	1,14%	0%	1,14%	0%	7,95%	7,25%	6,82%	4,35%

\*Esta pergunta foi qualificada em 2017 e 2018.

A partir do tema das políticas institucionais no que tange ao ensino, à pesquisa e à extensão, foi observado que os servidores consideraram suficiente a divulgação das políticas de ensino, conforme 54%, e insuficiente a divulgação das políticas de pesquisa e extensão (55% e 62%, respectivamente). Para efeito de comparativo com o ano anterior, destaca-se que a pergunta teve um termo alterado (de suficiente foi alterado para eficiente). Como a alteração promove uma alteração de sentido, a CPA optou por não considerar o comparativo para análise restringindo-se a citá-los na Tabela 15.

Tabela 15 – Você considera SUFICIENTE a divulgação das políticas de ensino, pesquisa e extensão da instituição?

	ENSINO			PESQUISA			EXTENSÃO		
	2016*	2017	2018	2016	2017	2018	2016*	2017	2018
Sim		59,09%	53,62%	*	50,0%	44,93%		47,73%	37,68%
Não		40,91%	46,38%	*	50,0%	55,07%		52,27%	62,32%

\*Em 2016, não houve esse questionamento. Cabe mencionar que em 2018, a palavra SUFICIENTE substituiu o termo EFICIENTE, utilizado em 2017.

Os servidores puderam relatar o nível de envolvimento com as atividades promovidas institucionalmente pelos setores de ensino, pesquisa, extensão, administração e desenvolvimento institucional. A partir dos resultados, é observada uma participação maior em atividades de ensino pelos servidores, sendo que 25% dos respondentes participa regularmente e apenas 12% nunca participou. Ao se fazer o comparativo de participações, mais da metade dos servidores participam ou participaram pelo menos uma vez de atividades de ensino, de administração e de desenvolvimento institucional. Paralelamente, ao se observar

as respostas que afirmam nunca terem participado, evidencia-se as atividades de pesquisa e extensão como menor participação, embora haja números representativos (aproximadamente 25%) de servidores que nunca participaram, mas possuem interesse.

Tabela 16 – Avalie a sua participação, nos últimos 4 anos, em atividades (seminários, eventos, projetos, capacitações) de Ensino, Pesquisa, Extensão, Administração e Desenvolvimento Institucional promovidas pela Instituição:

Resposta	Ensino	Pesquisa	Extensão	Administração	Desenvolvimento Institucional
Nunca participei	13,04%	31,88%	28,99%	20,29%	10,14%
Nunca participei, mas gostaria de participar	11,59%	24,64%	26,09%	11,59%	11,59%
Participei, pelo menos, uma vez	28,99%	20,29%	20,29%	27,54%	30,43%
Participei mais de uma vez	21,74%	15,94%	15,94%	21,74%	37,68%
Participo regularmente	24,64%	7,25%	8,70%	18,84%	10,14%

\* A redação da pergunta foi alterada em 2018, por isso não há comparativo.

O interesse dos servidores pela sua qualificação a níveis de ensino técnico, graduação, especialização e mestrado também foi pesquisado na autoavaliação. Os resultados obtidos permitem observar que o maior interesse é pela qualificação a nível de doutorado, o que permite a leitura de que há um crescente número de servidores que concluíram ou estão concluindo a qualificação a nível de mestrado.

Tabela 17 – Você tem interesse em realizar qualificação na forma de:

	2016	2017	2018
Técnico	-	0%	0%
Graduação	0%	1,14%	1,45%
Especialização	0%	5,68%	2,90%
Mestrado	55,88%	40,91%	37,68%
Doutorado	38,24%	42,05%	46,38%
Não pretendo continuar meus estudos	5,88%	10,23%	11,59%

Ao se questionar sobre as políticas de atendimento aos estudantes, os servidores expuseram seu nível de conhecimento quanto a tais ações. Percebe-se nos resultados que poucos servidores (entre 9 e 20%) consideram como bastante o nível de familiaridade com as políticas de atendimento aos discentes citadas na questão. Dessas, a política com maior desconhecimento é a de Apoio Didático-Pedagógico (desconhecida por 42%), seguida pelo Regulamento de Atendimento Educacional Especializado (desconhecido por 39%).

Tabela 18 – (PARTE 1) Avalie o seu nível de conhecimento a respeito das POLÍTICAS de Atendimento aos discentes:

POLÍTICAS	Assistência Estudantil		Diversidade e Inclusão		Atenção à saúde	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Sei da existência	20,45%	27,54%	35,23%	34,78%	-	23,19%
Conheço razoavelmente	52,27%	39,13%	37,50%	33,33%	-	42,03%
Conheço bastante	14,77%	20,29%	14,77%	14,49%	-	11,59%
Desconheço	12,50%	8,70%	12,50%	11,59%	-	15,94%
Desconheço, mas tenho interesse em conhecer	-	4,35%	-	5,80%	-	5,25%

Tabela 19 – (PARTE 2) Avalie o seu nível de conhecimento a respeito das POLÍTICAS de Atendimento aos discentes:

REGULAMENTOS	Acessibilidade Virtual / Comunicacional		Atendimento Educacional Especializado	
	2017	2018	2017	2018
Sei da existência	40,91%	31,88%	37,50%	20,29%
Conheço razoavelmente	27,27%	28,99%	26,14%	27,54%
Conheço bastante	11,36%	11,59%	9,09%	13,04%
Desconheço	20,45%	14,49%	27,27%	24,64%
Desconheço, mas tenho interesse em conhecer	-	13,04%	-	14,49%

Tabela 20 – (PARTE 3) Avalie o seu nível de conhecimento a respeito das POLÍTICAS de Atendimento aos discentes:

PROGRAMAS	Segurança Alimentar e Nutricional		Promoção da Cultura, Esporte e Lazer		Apoio Didático-Pedagógico	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Sei da existência	40,91%	20,64%	30,68%	26,09%	27,27%	21,74%
Conheço razoavelmente	17,05%	28,99%	20,45%	30,43%	27,27%	17,39%
Conheço bastante	7,95%	13,04%	9,09%	10,14%	10,23%	18,84%
Desconheço	34,09%	23,19%	39,77%	18,84%	35,23%	24,64%
Desconheço, mas tenho interesse em conhecer	-	10,14%	-	14,49%	-	17,39%

### 2.1.3.2 Dimensão IV – Comunicação com a sociedade

Sobre o relacionamento interpessoal, os servidores avaliaram a relação com seus colegas e seus chefes imediatos. Observou-se a partir dos percentuais uma qualificação na relação dos servidores com seus pares sendo que a pior avaliação foi “razoável” para 6%, enquanto todos demais (94%) consideraram boa a excelente. Enquanto isso, o relacionamento com as chefias imediatas também foi avaliado de forma positiva pela maior parcela dos servidores, sendo bom a excelente para 81% dos participantes em 2018, embora esse percentual tenha demonstrado queda em comparação às pesquisas anteriores (88% em 2016 e 83% em 2017).

Tabela 21 – Como você avalia a sua relação com os seus colegas?

	2017	2018
Excelente	28,41%	46,38%
Boa	62,50%	47,83%
Razoável	9,09%	5,80%
Ruim	0%	0%
Péssima		0%

Tabela 22 – Como você avalia a sua relação com a chefia imediata?

	2016	2017	2018
Excelente	35,29%	34,09%	40,58%
Bom/Boa	52,94%	48,86%	40,58%
Razoável	11,76%	13,64%	15,84%
Ruim	0%	2,27%	1,45%
Péssima	0%	1,14%	1,45%

Em relação às escolhas de coordenações de setor e diretorias na unidade, a maior parcela dos servidores avaliou as escolhas como adequadas, e os números são similares aos obtidos no ano anterior, quando a questão foi incluída no questionário.

Tabela 23 – Como você avalia a forma de escolha das Coordenações de Setor e Diretorias na Reitoria?

	2017	2018
Adequada	54,55%	57,93%
Inadequada	45,45%	42,03%
Comentários*	16	18

\* Número de servidores que deixaram comentários na questão.

Nos comentários da questão, há diversos apontamentos como isenção e aceitação das escolhas dos gestores, assim como questionamentos sobre os parâmetros utilizados. Ainda, questiona-se o expressivo número de docentes em cargos na unidade, sendo que a Reitoria possui amplo corpo técnico de TAEs com diversas formações.

#### COMENTÁRIOS

---

- *É prerrogativa do Gestor, não tenho o que questionar.*
- *A gestão tem autonomia de escolha e decisão.*
- *Acredito que são poucos os setores que os chefes são escolhidos pela sua competência. A maioria é escolhida levando em consideração a afinidade com a gestão central e outros, se perpetuam no cargo.*
- *Não tenho conhecimento acerca da forma de escolha.*
- *Os cargos de diretoria e coordenação deveriam ser todos distribuídos conforme a capacidade técnica dos servidores.*
- *Há diretorias que existem apenas para agradar às indicações políticas e pessoais, porém não produzem resultados. Enquanto outros setores que tem muita demanda não tem valorização.*
- *Em muitos casos ignora a critérios técnicos do servidor assumir determinada função.*
- *Inadequada, em alguns casos.*
- *São escolhidas por sua experiência e competência. Servidores que se destacaram em atividades anteriores.*
- *Diretorias a cargo do gestor e coordenações por competência*
- *Não é realizada por meio de critérios técnicos e não valoriza o corpo técnico da unidade.*
- *Predomínio de docentes nas funções de coordenação e direção.*
- *Desconheço os critérios, acredito que seja ato discricionário*
- *Acredito que a formação e o conhecimento na área de atuação deveriam ser pré-requisitos para a nomeação, e não somente a indicação de alguém influente.*
- *Não sei como é a forma de escolha, é por indicação, por proximidade, por confiança no trabalho?*
- *Nesse momento, a escolha de alguns gestores é inadequada, pois há pró-reitoria em que falta conhecimento de gestão. Além disso, há que se priorizar mérito na escolha do(a) gestor(a), não proximidade e amizade.*
- *Na verdade desconheço os critérios, então marquei a alternativa porque não havia opção de continuar o formulário.*
- *A escolha deveria se basear na experiência e conhecimento no campo de conhecimento ou área, pelo menos, um conhecimento mínimo anterior acerca da pasta em que trabalha.*

- Ruim, pois a meritocracia muitas vezes não é utilizada como critério de seleção. Em vez disso, é trazido um docente de fora do setor com o objetivo de movimentá-lo do campus para a reitoria, muitas vezes como um favor político. Ao mesmo tempo em que desmotiva os servidores do setor, tais fatos questionam a gestão democrática que se afirma na instituição.

## Eixo 4 – Políticas de gestão

### 2.1.3.3 Dimensão V – Políticas de pessoal

Na Dimensão V, contemplou-se o tema de políticas voltadas aos servidores e como eles observam e avaliam as ações nesse sentido.

Primeiramente, os servidores responderam sobre as atividades de integração das quais tem conhecimento. As respostas mostram que embora os percentuais tenham melhorado desde 2016, 35% dos servidores desconhecem qualquer ação concreta com o objetivo de integrá-los e favorecer atividades profissionais. Nos campo aberto, alguns servidores comentam como benéfico o projeto de Ginástica Laboral com Yoga e sugerem atividades de integração que não tenham relação exclusiva com trabalho.

Tabela 24 – Você tem conhecimento de alguma ação concreta que vise à integração entre servidores, para que seja favorecido o desenvolvimento de atividades profissionais?

	2016	2017	2018
Sim	14,71%	29,55%	28,99%
Parcialmente	26,47%	32,95%	36,235
Não	58,82%	37,50%	34,78%
Comentários*	-	16	12

\* A pergunta foi reformulada em 2017: "Você tem conhecimento de alguma ação concreta que vise à integração entre técnico-administrativos e docentes para que seja favorecido o desenvolvimento de atividades acadêmicas?"

\* Número de servidores que deixaram comentários na questão.

## COMENTÁRIOS

---

- *Encontros e atividades coletivas, que socializem as pessoas, sem tratar de trabalho.*
  - *A única ação promovida na reitoria que conheço é a ginástica laboral. Mesmo atividade para aliviar o stress diário, é neste momento que converso com os demais colegas sem ser por necessidade.*
  - *Acredito que a atividade de Yoga é uma das melhores ações nesse sentido.*
  - *Para o bom funcionamento de uma instituição é fundamental a integração entre os colegas, para que se tenha um clima amigável e salutar. Quando o clima é bom as pessoas trabalham com bom ânimo e produzem mais.*
  - *Não há nenhuma ação de integração entre os servidores.*
  - *Ação indispensável que promoveria maior interação e conseqüentemente repercutiria no favorecimento do desenvolvimento das atividades.*
  - *Os diversos cursos de formação, reuniões, palestras, seminários, oportunidades de aperfeiçoamento e atualização. Oferecimento de cursos de mestrado sem custo para o servidor.*
  - *Seminário de acolhida.*
  - *Ginástica Laboral.*
  - *Ginástica Laboral*
  - *Atividades de ginástica laboral. É necessário, pelo menos um encontro semestral de integração entre os servidores.*
  - *Seguidamente, o IFFar promove eventos de integração*
- 

Sobre a temática de fomento à qualificação por meio do Programa Institucional de Incentivo à Qualificação Profissional (PIIQP), a avaliação é de que é satisfatório, mesmo que de forma parcial, visto que o número de respostas negativas diminuiu ao longo das edições do processo de autoavaliação. Um fato relevante é a consolidação do programa evidenciada a partir da expressiva queda de desconhecimento observada nas respostas. Por meio dos comentários, observa-se que a avaliação positiva do programa ainda que há pontos em que possa melhorar.

Tabela 25 – Você considera que o fomento financeiro que apoia a qualificação dos servidores de educação formal (realizados dentro do país), nomeado como Programa Institucional de Incentivo à qualificação profissional (PIIQP), é suficiente?

	2016	2017	2018
Sim	44,12%	57,95%	42,03%
Parcialmente	-	-	31,88%
Não	29,41%	21,59%	18,84%
Desconheço	26,47%	20,45%	7,25%

## COMENTÁRIOS

---

- *Muito bom eu mesmo ja usei, excelente incentivo.*

- Apesar de ser um valor pequeno, é uma forma de incentivar o servidor a prosseguir os estudos.
- Muitas vezes não é o suficiente para servidores que vão buscar qualificação em instituições particulares.
- Acredito que caberia a revisão da normativa referente ao PIIQP visando aceitar a participação de quem está em licença capacitação de 3 meses.
- A participação nos editais é muito burocrática. Alguns documentos pedidos não fazem sentido quando o curso que o servidor faz é uma especialização.
- Deveria haver mais incentivo. Que se alcançasse incentivo a mais servidores a curto prazo.
- Muitos servidores desconhecem.

Em continuidade às políticas de pessoal, os servidores puderam expressar o quanto satisfeitos estão ao desempenhar suas funções profissionais no atual momento. Percebe-se que os números de satisfação se mantêm consolidados, oscilando positivamente ao passo que 61% está satisfeito com o desempenho de suas funções.

Tabela 26 – Como você considera o seu nível de satisfação com o desempenho das suas funções profissionais na instituição?

	2016	2017	2018
Muito satisfeito	2,94%	-	-
Satisfeito	55,88%	56,82%	60,87%
Nem satisfeito, nem insatisfeito	23,53%	32,95%	26,09%
Insatisfeito	8,82%	10,23%	13,04%
Muito insatisfeito	8,82%	-	-

Ao opinarem sobre como avaliam as políticas que visam a promover qualidade de vida aos servidores, entende-se que tais ações são insuficientes, sendo que em 2016 foi obtida melhor avaliação quando 26% responderam que as ações atendiam a suas expectativas. Por meio desses dados, observa-se que não há ações consolidadas e suficientes que atendam às expectativas dos servidores no âmbito de promover qualidade de vida.

Tabela 27 – Como você avalia as políticas que objetivam promover a qualidade de vida dos servidores na instituição?

	2016	2017	2018
Suficiente	26,47%	15,91%	20,29%
Insuficiente	50,0%	61,36%	57,97%
Desconheço tais políticas	23,53%	22,73%	21,74%

Em relação às políticas de capacitação, fomento e valorização dos servidores, os participantes opinaram sobre o quanto satisfatórias consideram as ações da instituição:

Tabela 28 – Avaliação das políticas de capacitação, fomento e valorização dos servidores

	As políticas para a capacitação dos servidores são satisfatórias?			As políticas para o incentivo à qualificação dos servidores (graduação, pós-graduação, mestrado, etc...) são satisfatórias?			Com relação à sua carreira profissional, você considera que os servidores têm sido atendidos e valorizados?		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Sim	26,47%	23,86%	21,74%	35,29%	38,64%	39,13%	17,65%	17,05%	23,19%
Parcialmente	50%	53,41%	44,93%	44,12%	45,45%	43,48%	38,24%	47,73%	44,93%
Não	23,53%	22,73%	33,33%	17,65%	15,91%	17,39%	44,12%	35,23%	31,88%
Desconheço	0%	0%	0%	2,94%	0%	0%	0%	0%	0%

#### 2.1.3.4 Dimensão VI – Organização e gestão da instituição

Nesta dimensão, os participantes opinaram quanto às oportunidades de contribuição e manifestação de opinião nas ações que competem à gestão.

Tabela 29 – Existe espaço para os servidores contribuírem com a sua opinião para a efetivação de ações que competem à gestão da instituição?

	2016	2017	2018
Sim	64,71%	31,82%	28,99%
Parcialmente	35,29%	48,86%	53,62%
Não	0%	19,32%	17,39%

Quando questionados sobre a busca de informações sobre decisões das instâncias superiores, observa-se uma tendência de crescimento de interesse.

Tabela 30 – Você procura se informar das decisões tomadas pelas instâncias superiores da Instituição?

	2016	2017	2018
Sim	61,76%	64,77%	68,12%
Parcialmente	38,24%	31,82%	31,88%
Não	0%	3,41%	0%

Na sequência, investigou-se quais os meios foram/são os mais utilizados para busca de informações sobre as decisões de gestão. Observou-se nos resultados a predominância dos números conforme as pesquisas nos últimos anos, mantendo-se e-mail e site institucional como principal meio de comunicação das decisões das instâncias superiores, conforme tabela a seguir.

Tabela 31 – Por meio de que recursos você procura se informar das decisões tomadas pelas instâncias superiores da Instituição?

	2016	2017	2018
Sítio Institucional (site)	79,41%	77,27%	82,61%
Resoluções/Instruções Normativas aprovadas	64,71%	64,77%	69,57%
E-mail Institucional	79,41%	68,18%	84,06%
Participação em reuniões com chefia imediata	47,06%	47,13%	47,83%
Acompanhamento de reuniões de Colegiados e Conselho Superior	50,0%	53,41%	60,87%
Não procuro me informar sobre as decisões tomadas pelas instâncias superiores da instituição.	-	2,27%	0%

Os servidores também puderam avaliar a gestão da instituição em aspectos como eficiência, democracia, receptividade e devolutivas das demandas. Os números permaneceram similares aos anos anteriores, e a avaliação predominante foi como boa.

Tabela 32 -- Com relação à gestão da instituição, avalie os itens abaixo, considerando como critério o gabinete.

GABINETE	Eficiência da gestão	Democracia	Receptividade de demandas	Devolutivas dos gestores quanto às demandas
Excelente	7,25%	8,70%	8,70%	7,25%
Boa(s)	53,62%	36,23%	46,38%	40,58%
Razoável(is)	24,64%	21,74%	23,19%	28,99%
Ruim(ins)	2,90%	10,14%	10,14%	7,25%
Péssima(s)	7,25%	11,59%	4,35%	10,14%
Desconheço	2,90%	10,14%	7,25%	5,80%
Não se aplica	1,45%	1,45%	0%	0%

Obs: até 2017 a pergunta era genérica. A partir de 2018 a pergunta foi direcionada por Pró-Reitoria.

Na sequência, tais critérios também foram disponibilizados para avaliação das pró-reitorias, conforme as tabelas a seguir.

Tabela 33 – Com relação à gestão da instituição, avalie os itens abaixo, considerando como critério a PROEN.

PROEN	Eficiência da gestão	democracia	Receptividade de demandas	Devolutivas dos gestores quanto as demandas
Excelente	13,04%	14,19%	17,39%	13,04%
Boa(s)	56,52%	44,93%	47,83%	44,93%
Razoável(is)	10,14%	13,04%	8,70%	17,39%
Ruim(ins)	2,90%	4,35%	4,35%	0%
Péssima(s)	2,90%	0%	1,45%	2,90%
Desconheço	11,59%	20,29%	17,39%	18,84%
Não se aplica	2,90%	2,90%	2,90%	2,90%

Tabela 34 – Com relação à gestão da instituição, avalie os itens abaixo, considerando como critério a PROAD.

PROAD	Eficiência da gestão	Democracia	Receptividade de demandas	Devolutivas dos gestores quanto as demandas
Excelente	14,49%	7,25%	10,14%	7,25%
Boa(s)	47,83%	40,58%	47,83%	37,68%
Razoável(is)	24,64%	20,29%	23,19%	30,43%
Ruim(ins)	2,90%	4,35%	5,80%	5,80%
Péssima(s)	2,90%	7,25%	1,45%	5,80%
Desconheço	7,25%	20,29%	10,14%	11,59%
Não se aplica	0%	0%	1,45%	1,45%

Tabela 35 – Com relação à gestão da instituição, avalie os itens abaixo, considerando como critério a PRDI.

PRDI	Eficiência da gestão	Democracia	Receptividade de demandas	Devolutivas dos gestores quanto as demandas
Excelente	13,04%	10,14%	11,59%	7,25%
Boa(s)	36,23%	28,99%	37,68%	34,78%
Razoável(is)	17,39%	14,49%	17,39%	15,94%
Ruim(ins)	11,59%	13,04%	8,70%	10,14%
Péssima(s)	8,70%	11,59%	10,14%	15,94%
Desconheço	11,59%	20,29%	13,04%	14,49%
Não se aplica	1,45%	1,45%	1,45%	1,45%

Tabela 36 – Com relação à gestão da instituição, avalie os itens abaixo, considerando como critério a PRPPGI.

PRPPGI	Eficiência da gestão	Democracia	Receptividade de demandas	Devolutivas dos gestores quanto as demandas
Excelente	10,14%	10,14%	10,14%	10,14%
Boa(s)	49,28%	39,13%	46,38%	37,68%
Razoável(is)	10,14%	5,80%	10,14%	11,59%
Ruim(ins)	1,45%	4,35%	2,90%	7,25%
Péssima(s)	2,90%	2,90%	2,90%	1,45%
Desconheço	21,74%	33,33%	23,19%	27,54%
Não se aplica	4,35%	4,35%	4,35%	4,35%

Tabela 37 – Com relação à gestão da instituição, avalie os itens abaixo, considerando como critério a PROEX.

PROEX	Eficiência da gestão	Democracia	Receptividade de demandas	Devolutivas dos gestores quanto as demandas
Excelente	2,90%	7,25%	4,35%	2,90%
Boa(s)	36,23%	30,43%	36,23%	31,88%
Razoável(is)	20,29%	17,39%	23,19%	28,99%
Ruim(ins)	14,49%	8,70%	7,25%	7,25%
Péssima(s)	4,35%	2,90%	2,90%	1,45%
Desconheço	18,84%	30,43%	23,19%	24,64%
Não se aplica	2,90%	2,90%	2,90%	2,90%

### 2.1.3.5 Dimensão X – Sustentabilidade financeira

Os servidores acompanham, mesmo que parcialmente, o planejamento orçamentário e a execução das ações planejadas. Sobre este tópico, salienta-se que ao longo da construção desse relatório, uma das ações planejadas para sanar o pouco conhecimento sobre o orçamento foi a realização de reuniões mensais na Reitoria. Nessas ocasiões, entram diversas pautas, entre as quais o orçamento e a transparência administrativa.

Tabela 38 – Você acompanha o planejamento orçamentário anual da sua Pró-Reitoria?

	2018
Sim	39,13%
Parcialmente	43,48%
Não	17,39%

\* A pergunta foi modificada em 2018, por isso não há histórico.

Tabela 39 – Você acompanha a execução das ações planejadas em seu setor?

	2018
Sim	65,22%
Parcialmente	30,43%
Não	4,35%

\* A pergunta foi modificada em 2018, por isso não há histórico.

## 2.1.4 Eixo 5 – Infraestrutura física

### 2.1.4.1 Dimensão VII – Infraestrutura

Os servidores avaliaram os itens de infraestrutura física relativos às condições de trabalho predominantemente como razoável a bom. O item mobiliário, especificamente cadeiras e mesas, eram itens que se destacavam pela avaliação negativa nos dois primeiros anos que compreendem esses resultados. No entanto, ao final da pesquisa, em 2018, houve iniciativas referentes à mudança de sede da Reitoria. Com isso, parte do mobiliário começou a ser renovado antes da mudança e assim parte das avaliações referentes ao ambiente e condições de trabalho tiveram avaliação positiva.

Conforme visualizado na Tabela 40 e Tabela 41, itens de mobiliário como cadeira, mesa, gaveteiro e armário passaram a atender de forma satisfatória aos servidores em suas atividades.

Tabela 40 – (PARTE 1) Avalie a infraestrutura física para o desenvolvimento das atividades de trabalho

	Iluminação			Mobiliário (cadeiras)			Mobiliário (mesas)		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Excelente	8,82%	2,27%	8,70%	2,94%	7,95%	8,70%	5,88%	9,09%	11,59%
Bom(a)(s)	41,18%	47,73%	42,03%	23,53%	27,27%	59,42%	41,18%	39,77%	59,42%
Razoável(is)	23,53%	23,86%	30,43%	23,53%	27,27%	17,39%	23,53%	35,23%	23,19%
Ruim(ins)	11,76%	20,45%	14,49%	26,47%	30,68%	13,04%	14,71%	11,36%	4,35%
Péssimo(a)(s) inexistente, insuficiente	14,71%	5,68%	4,35%	23,53%	6,82%	1,45%	14,71%	4,55%	1,45%

Tabela 41 – (PARTE 2) Avalie a infraestrutura física para o desenvolvimento das atividades de trabalho

	Mobiliário (armários)			Mobiliário (gaveteiros)			Computadores		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Excelente	2,94%	3,41%	13,04%	-	6,82%	11,59%	14,71%	17,05%	10,14%
Bom(a)(s)	41,18%	38,64%	56,52%	-	38,64%	66,67%	64,71%	45,45%	56,52%
Razoável(is)	26,47%	32,95%	17,39%	-	26,14%	11,59%	14,71%	28,41%	21,74%
Ruim(ins)	11,76%	12,50%	7,25%	-	9,09%	4,35%	5,88%	6,82%	10,14%
Péssimo(a), inexistente, insuficiente	17,65%	12,50%	5,80%	-	19,32%	5,80%	0%	2,27%	1,45%

Tabela 42 – (PARTE 3) Avalie a infraestrutura física para o desenvolvimento das atividades de trabalho

	Impressoras			Material de Expediente			Material higiene/limpeza		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Excelente	5,88%	7,95%	5,80%	8,82%	7,95%	10,14%	2,94%	4,55%	10,14%
Bom(a)(s)	58,82%	48,86%	47,83%	55,88%	56,82%	55,07%	58,82%	63,64%	65,22%
Razoável(is)	20,59%	18,18%	21,74%	26,47%	21,59%	31,88%	26,47%	23,86%	21,74%
Ruim(ins)	11,76%	11,36%	15,94%	8,82%	9,09%	1,45%	11,76%	4,55%	1,45%
Péssimo(a), inexistente, insuficiente	2,94%	13,64%	8,70%	0%	4,55%	1,45%	0%	3,41%	1,45%

Tabela 43 – (PARTE 4) Avalie a infraestrutura física para o desenvolvimento das atividades de trabalho

	Limpeza da Reitoria			Disponibilidade bebedouros			Serviço de Vigilância		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Excelente	8,82%	17,05%	28,99%	-	2,27%	4,35%	23,53%	29,55%	30,43%
Bom(a)(s)	64,71%	57,95%	56,52%	-	18,18%	17,39%	67,65%	51,14%	57,97%
Razoável(is)	20,59%	23,86%	11,59%	-	26,14%	24,64%	8,82%	13,64%	10,14%
Ruim(ins)	5,88%	1,14%	1,45%	-	25,00%	27,54%	0%	3,41%	0%
Péssimo(a), inexistente, insuficiente	0%	0%	1,45%	-	28,41%	26,08%	0%	2,27%	1,45%

\*A disponibilidade de bebedouros estava junto com a atividade de limpeza de caixas d'água, por isso não foi considerada em 2016.

Tabela 44 – (PARTE 5) Avalie a infraestrutura física para o desenvolvimento das atividades de trabalho

	Serviço de Copa/Cozinha			Serviço de internet		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Excelente	-	9,09%	8,70%	-	4,55%	8,70%
Bom(a)(s)	-	36,36%	37,68%	-	53,41%	56,52%
Razoável(is)	-	35,23%	33,33%	-	32,95%	27,54%
Ruim(ins)	-	10,23%	7,25%	-	6,82%	7,25%
Péssimo(a), inexistente, insuficiente	-	9,09%	13,05%	-	2,27%	0%

### 3 DIAGNÓSTICO DAS COLABORAÇÕES ESPONTÂNEAS

Os questionários da autoavaliação incluíram questões objetivas e também questões espontâneas, com espaço para comentários livres. O objetivo foi proporcionar que o servidor pudesse contribuir com informação, comentário (complemento de alguma resposta anterior ou a abrangendo um aspecto não contemplado no questionário), sugestão ou crítica para melhoria da Reitoria e da instituição.

Assim, observou-se alguns tópicos comuns nos comentários registrados, com destaque para problemas de infraestrutura (antes da mudança), iniciativas quanto à melhoria da saúde e qualidade de vida do servidor,

Abaixo, seguem todos os comentários recebidos dos participantes.

#### COMENTÁRIOS

---

- *Sugiro mais atenção às políticas de promoção à qualidade de vida dos servidores. Essa necessidade é comprovada pelo número crescente e visível de atestados por tratamento de saúde, em função do estresse no trabalho.*
- *Vejo que a instituição está em conformidade todas as questões acima, o que depende do servidores ter presteza ao utilizar equipamentos e mobiliários.*
- *O maior problema da Reitoria atualmente é a distribuição do espaço físico. Este prédio não atende o número de pessoas que atuam na Reitoria e a questão da mudança para o novo prédio é algo que está demorando muito mais que o tempo burocrático pede. Também acredito que deveriam haver filtros de água, como o existente no gabinete, nos corredores da instituição, para todos os servidores terem acesso ao mesmo sem perturbar algum setor. As impressoras da instituição e ar-condicionados seguidos apresentam problemas e não é feito nada permanente para resolver. Outro ponto que chama muito a atenção é o número de servidores em atestado médico. Será que a gestão está percebendo isso? Seria algo a ser levado em consideração quanto a distribuição das atividades.*
- *Precisamos adquirir cadeiras confortáveis urgentemente.*
- *A gestão superior do IFFar promove eventos como a participação de todos no PDI, mas as decisões são direcionadas, o que na prática equivale a uma falsa democracia, em que os servidores em geral e professores são ouvidos, mas as ações tomadas são determinadas diretamente pela gestão.*
- *Não tenho conhecimento sobre limpezas de caixa d'água mas não havia a opção "não sei informar".*
- *O mobiliário melhorou, porém no setor faz muita falta uma impressora A3 colorida, pois o setor desenvolve pareceres e relatórios fotográficos com frequência. Outra demanda é que os computadores suportem os programas de desenho, ou seja, tenham maior capacidade de processamento que os computadores usados apenas para word/excel/internet/etc. A situação de ter uma mesma Pró-reitoria com setores em prédios diferentes torna o trabalho muito desgastante. A travessia da faixa é perigosa e o trabalho não rende como deveria pois se perde muito tempo e disposição atravessando a faixa diversas vezes por dia. Outra situação é a falta de conhecimento dos colegas sobre as reais atribuições dos cargos.*
- *Foi apresentado os que alguns setores fazem e isso não aconteceu mais.*
- *Sugiro que o item Gestão Democrática, elencado na carta de princípios da gestão, seja realmente efetivado. Não há transparência em algumas decisões da gestão, como a remoção de alguns servidores, a mudança de prédio da reitoria e a implantação do Campus em Santa Maria. Muitas vezes ficamos sabendo de informações através de boatos em corredores, há tanta preocupação em realizar visita aos campi e nos aqui da reitoria, quando seremos ouvidos? Algumas ações que impactam no nosso dia a dia são tomadas e não somos consultados, como a mudança da reitoria, faz 3 (três) anos que ouvimos boatos de escolha de um prédio, de uma provável mudança, mas não sabemos se a escolha favorecerá nossa instituição, atenderá de forma efetiva as necessidades de todos os setores, se obedecerá o*

*princípio da economicidade, se terá espaço para todos os colegas no mesmo prédio ou se continuaremos separados. Quem decidiu pelo prédio? Quanto nos custará? Há algum relatório de viabilidade? Teremos segurança? Há estacionamento para os servidores e nossos visitantes? Necessitamos de mais transparência!!! Também sugiro a elaboração de uma política de qualidade de vida dos servidores, temos colegas adoecendo, precisamos nos tornar um espaço mais humano. Necessitamos de bebedouros com água de qualidade para os servidores e visitantes.*

- *Impressora apresenta problemas com frequência.*
- *Existe a necessidade de um setor/pessoa responsável pela infraestrutura e consertos gerais (lâmpadas, torneiras, portas etc.). Em geral estes pequenos reparos são extremamente necessários, mas muito morosos.*
- *Acho inadequada a distribuição do número de pessoas dentro das salas, principalmente no tangente ao movimento de pessoas e ruído. Acho que deveria ser feito um estudo no sentido de não misturar em uma mesma sala pessoas que precisam atender ao público/colegas, com servidores que desempenham atividades que exigem concentração, raciocínio e silêncio.*
- *O ambiente de trabalho é bom. Ainda existe carência de pessoal. Pra mim serviços terceirizados deveriam se restringir a segurança, motoristas e conservação e limpeza. A conservação é deficiente. As chamadas para manutenção deveriam ser atendidas com mais presteza. Não existem manutenção de cortinas, os bebedouros são insuficientes, colocando em risco a saúde do servidor. Destaco como satisfatório o trabalho dos terceirizados.*
- *Questão 37, letra b. As cadeiras têm prazo de validade, embora estejam boas em sua estrutura a espuma tem prazo de validade e para quem trabalha, as vezes, mais de oito horas sentado é extremamente desconfortável.*
- *Acredito que a comunicação entre nosso setor e a chefia da PR deva melhorar, pois há falta de informações e decisões, bem como constantes trocas de prioridades institucionais. Creio que a falta de servidores no setor é um grande entrave, já que permanentemente temos que trocar as prioridades para resolver problemas urgentes e nunca conseguimos planejar o futuro. A falta de um engenheiro mecânico também é latente, assim como engenheiros nos campus em expansão. No que se refere a criação de cursos, expansão de campus, planejamento de edificações, acho que ainda há muito que melhorar na Instituição como um todo, pois o planejamento a longo prazo não ocorre, primeiro se consegue a verba e depois se arruma um projeto, sendo ele bom ou não, o que leva a obras e edificações cheias de vícios e sub-utilizadas.*
- *Em relação à participação em atividades (seminários, eventos, projetos, capacitações) de Ensino, Pesquisa, Extensão, Administração e Desenvolvimento Institucional promovidas pela Instituição, muitas vezes é impossível a participação devido a grande demanda diária de atividades e falta de servidores em alguns setores.*
- *Parabéns pelo envolvimento da CPA da Reitoria.*
- *Solicito ampla divulgação do resultado da pesquisa e sugiro que, antes da avaliação do próximo ano, sejam divulgado o que a avaliação de 2018 apontou e o que foi melhorado.*
- *Questão 36) b) Limpezas de caixa d'água - desconheço quantas e como é realizado o trabalho, não há alternativa - desconheço; i) Serviço de atendimento de saúde - não sei a que e refere a questão, pois aqui não é local para atendimento e sim para encaminhamento documental a respeito de saúde/doença, por isto a marcação razoável; questão 37. Avalie os itens de infraestrutura relativos às condições de trabalho: f) Computadores - tenho um PC para trabalhar, mas com tela pequena para as ações que preciso realizar.  
Questão 16 deveria ter a opção de pós doutorado, pois quem já concluiu o doutorado não tem opção nessa questão. Ou o servidor continuar se qualificando não é interessante para a instituição?*
- *A questão 16 não contempla os servidores que já concluíram Doutorado e pretendem seguir os estudos em nível de aperfeiçoamento.*
- *Sugiro uma melhor comunicação e divulgação de ações propostas e desenvolvidas pelos diferentes setores e Pró-Reitorias visando qualificação, racionalização e socialização dos processos de gestão.*
- *A escolha de algumas chefias por critérios questionáveis prejudica a instituição no que tange à inovação e ao avanço frente outras instituições públicas de educação.*

- *Poucos são os chefes que estão cientes da responsabilidade de seus cargos e alguns interpretam como um mero bônus salarial esquecendo-se que são líderes de uma equipe e podem atuar de forma determinante ao futuro da instituição.*
  - *A instituição não assume a necessidade de investimento em gestão de informação.*
  - *O sistema de gestão de dados (SIG) é precário, possui manutenção cara e em muitos casos não atende às necessidades. Inclusive, às vezes deixa de fazer o que já fazia, como atualizar as alterações de férias no Sigepe.  
A instituição precisa aumentar os esforços para conhecer os alunos, de modo a repensar políticas discentes e ações para diminuir a evasão. Ter a permanência e êxito como parte de sua missão.*
  - *O setor não possui a infraestrutura necessária para o bom funcionamento. Faltam computadores e softwares ideais para o desempenho do trabalho, bem com outros tipos de equipamentos*
- 

## **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Ao final da pesquisa de Autoavaliação Institucional, a CPA reuniu com os gestores para apresentação dos resultados, em início de agosto de 2018. Nessa ocasião, a comissão apresentou as potencialidades e fragilidades identificadas e foi feita uma revisão do plano de ações do ano anterior, isso forneceu informações para a elaboração do plano de ações 2019 da gestão.

A etapa seguinte de devolutivas ocorreu na reunião geral no auditório da Reitoria, no dia 29 de outubro de 2018, na qual foram apresentados os resultados da autoavaliação institucional aos servidores em exercício nesta unidade. Contou-se com a presença da Reitora e dos Pró-Reitores. As potencialidades e fragilidades listadas a partir dos resultados da pesquisa foram apresentadas pela CPA ao público, por meio de *slides*. A gestão acompanhou e interagiu durante a apresentação, inclusive respondendo os questionamentos presentes nos comentários do relatório e esboçando a construção do plano de ações.

Posteriormente, a CPA sistematizou os registros dessa reunião, apresentou novamente aos gestores, em novembro de 2018, incluindo as contribuições da gestão. O documento final desse trabalho constituiu o plano de ações apresentado na sequência.

## 5 ANEXO – PLANO DE AÇÕES

Ações e estratégias planejadas a partir do Processo de Autoavaliação Institucional.

PLANO DE AÇÕES – REITORIA (UNIDADE ADMINISTRATIVA)				Acompanhamento	
O quê?	Quando?	Como?	Responsável	1ºsem/2019	2ºsem/2019
Instalação de bebedouros com filtros de água em todas as Pró-Reitorias	1º sem/2019	Com a mudança de sede da reitoria.	Infraestrutura	atendido	
Melhorar estrutura e espaço do local de trabalho	2º sem /2018 e 1º sem/2019	Mudança de sede da reitoria	Gabinete	atendido	-
Transparência administrativa – reuniões na Reitoria ao molde da Reitoria Itinerante que ocorre nos campi	1º e 2º semestres de 2019	<p>Reuniões de devolutivas e elaboração do plano de ações da Reitoria:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- out/2018 – 29/10 atendido – registro no site – página CPA;</li> <li>- 10/12 e 20/12 – reuniões com devolutivas da Autoavaliação – atendido – registro no site – página da CPA;</li> </ul> <p>Reuniões mensais com todos os servidores, conforme cronograma a seguir:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 28 de março</li> <li>- 18 de abril</li> <li>- 20 de maio</li> <li>- 19 de junho</li> <li>- recesso acadêmico</li> <li>-19 de agosto</li> <li>- 19 de setembro</li> <li>- 15 de outubro</li> <li>- 18 de novembro</li> <li>- 13 de dezembro</li> </ul> <p>* Em dezembro, houve duas reuniões gerais, em janeiro, grande parte dos servidores estava em férias e, em fevereiro, retomando as atividades e organizando os cronogramas. Por isso a previsão de reuniões começa em março.</p>	Gabinete e servidores Reitoria	Março ( ) Abril ( ) Maio ( ) Junho ( )	Agosto ( ) Setembro ( ) Outubro ( ) Novembro ( ) Dezembro ( )

<p>Ações que promovam a preservação do meio-ambiente, alinhadas à missão de atuar com desenvolvimento sustentável.:</p> <p>Ações de teste e de estudo nas unidades de ensino já estão em andamento:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- aproveitamento da água da chuva;</li> <li>- Instalação de fotocélula;</li> </ul>	1º e 2º semestres de 2019	Grupo de trabalho para articular o planejamento e iniciar ações de sustentabilidade na reitoria -	Gabinete	O grupo de trabalho já existe -Resolução CONSUP Nº 617/2017 – As atividades serão previstas a partir da Política de Sustentabilidade e no PDI 2019-2026.	
	1º e 2º semestres de 2019	Adesão ao Programa A3P [Agenda Ambiental na Administração Pública (A3P)]	Previsto no PDI 2019/2026		
	1º e 2º semestres de 2019	Parceria com a associação de catadores para encaminhar lixo reciclável.	Previsto no PDI 2019/2026	Em andamento em fev/2019	
	1º semestre de 2019	Utilizar menos papel para comunicação interna (usar sistemas e e-mail); Implementação do Memorando eletrônico	Previsto no PDI 2019/2026	Em andamento em fev/2019	
	1º semestre de 2019	Coleta seletiva – distribuição de lixeiras para separação do lixo	Previsto no PDI 2019/2026	Em andamento em fev/2019	
	1º e 2º semestres de 2019	Coleta seletiva – organização para recolhimento do lixo	Previsto no PDI 2019/2026	Em andamento em fev/2019	
	1º semestre de 2019	Criar a Política de Sustentabilidade Ambiental	Grupo de Trabalho específico	Resolução CONSUP Nº 72/2018 – foi criada, as ações estão previstas no PDI 2019-2026.	
	1º e 2º semestres de 2019	Ações de capacitação sobre sustentabilidade ambiental aos servidores da instituição e aos terceirizados	Previsto no PDI 2019-2026.		
	1º semestre de 2019	Conscientização sobre o uso dos recursos energéticos nos prédios – confecção de adesivos	Previsto no PDI 2019-2026.	Em andamento em fev/2019	
	1º semestre de 2019	Campanha para usar menos copos (e derivados) plásticos. – Distribuição de	Gabinete	Atendido em jan/2019	

		canecas e garrafas de uso permanente			
Ações que promovam a preservação do meio ambiente e sustentabilidade ambiental	1º e 2º semestres de 2019	Coleta Lixo Tecnológico - Projeto vinculado aos Cursos do Eixo de Comunicação e Informação	Previsto no PDI 2019/2026		
	1º e 2º semestres de 2019	Logística reversa de lâmpadas, pilhas, equipamentos eletrônicos.	Previsto no PDI 2019/2026		
	1º e 2º semestres de 2019	Colocação de sensores de movimento nos corredores, escadas e banheiros	Gabinete e PROAD	- ação já atendida em corredores e escadas 1º sem/2019	
Ações que promovam a qualidade de vida dos servidores e cursos de capacitação	Previsto no PDI 2019-2026	A Política de qualidade de vida dos servidores está em construção, com previsão de conclusão em 2020. Mas ações como manutenção da ginástica laboral estão previstas já para 2019. Projetos PID também podem ser submetidos com diversos temas que envolvam a qualidade de vida do servidor.			
	1º sem/2019	A equipe de saúde e segurança do trabalho atuarão juntas no espaço físico da reitoria. Com isso, a expectativa é que ocorram propostas voltadas à melhorar a qualidade de vida do servidor.	Infraestrutura	Atendido no 1º sem /2019	
Projeto de dimensionamento de demandas e pessoas.  Essa ação foi requerida na pesquisa em virtude da demanda de trabalho e do número expressivo de atestados médicos dos servidores da Reitoria.	1º e 2º semestres de 2019	Pesquisa de clima organizacional	DGP e DPDI		
Continuidade de ações de capacitação e formação já consolidadas na Reitoria	1º e 2º semestres de 2019 conforme cronogramas	Políticas de capacitação dos servidores por meio de estímulos e fomentos de incentivo	DGP - PRDI		

	específicos dos editais.				
Continuidade de ações que promovam equidade e respeito às diferenças.	1º e 2º semestres de 2019	Rodas de conversa, palestras, oficinas, materiais informativos.	Reitoria do IFFar		
Incentivo à manutenção de projetos e ações que promovam a qualidade de vida dos servidores.	1º e 2º semestres de 2019	Submissão de projetos PID, e demais ações da política de qualidade de vida dos servidores (em construção em 2019)	Reitoria do IFFar		
Incentivar ações que promovam o relacionamento interpessoal.	1º e 2º semestres de 2019	Incentivar ampliação de espaço de convivência no novo prédio. Está prevista uma sala para realização de projetos voltados à qualidade de vida do servidor.	Reitoria do IFFar	A cozinha foi ampliada em jan/2019.	